

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА КАК ФУНДАМЕНТ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА

О.А. Гетьман

Днепропетровская государственная финансовая академия
г. Днепропетровск, Украина

В основу усовершенствования и развития системы высшего образования в Украине должны быть положены исследования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в качестве основных составляющих социальной среды. Это является предпосылкой создания гарантированных условий получения гражданами Украины необходимого им высшего профессионального образования и обеспечения последующей занятости специалистов в народном хозяйстве по полученным специальностям.

Сегодня в Украине наблюдается дефицит квалифицированных специалистов во всех сферах деятельности, способных вывести экономику из депрессивного (усиленного политическим и экономическим кризисом) состояния при превышении предложения рабочей силы. Современному работодателю нужны специалисты, имеющие профессиональные компетенции, умения и навыки, которые отличаются мобильностью, конструктивностью, способностью к адаптации и умением реализовать свои творческие способности. Очевидна взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг. Поэтому в нашем исследовании актуализируется проблема формирования эффективной образовательной модели подготовки специалистов в соответствии с современными требованиями рынка труда.

Особенности взаимодействия отечественных рынков образовательных услуг и труда рассмотрены в научных трудах Н. Анишина, В. Балакиревой, С. Бандуры, Д. Богини, И. Гныбиденко, А. Колота, Э. Либановой, А. Новиковой и многих других. В их работах в основном освещены проблемы управления качеством образовательных услуг, осуществлены попытки поиска направлений гармонизации функционирования этих рынков, но, к сожалению, так и не предложена конкретная модель подготовки специалиста в соответствии с требованиями рынка труда.

Цель нашего исследования – построение интеграционной модели взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда для подготовки компетентного специалиста.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: 1) определение места и роли высшего образования в общественной системе; 2) изучение процессов развития современных рынков труда и образовательных услуг; 3) рассмотрение действующих моделей высшего образования в ведущих зарубежных странах; 4) изучение факторов формирования спроса на рынке труда и рынке образовательных услуг; 5) построение механизма взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда; 6) разработка инновационной компетентностной модели подготовки современного специалиста.

Объект исследования – взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг. *Предмет исследования* – современная система подготовки специалистов.

Теоретико-методологической основой исследования являются теории и методы, традиционно используемые в изучении рынков труда и образовательных услуг. В качестве общей междисциплинарной методологии анализа в исследовании применяется системный подход и социологические методы, позволяющие охарактеризовать специфику рынков труда и образовательных услуг.

Информационную и эмпирическую основу исследования составили статистические и аналитические материалы Государственной службы статистики Украины; аналитические материалы, программы социально-экономического развития и прогнозы; сведения, научные публикации по изучаемому вопросу; нормы и акты, регламентирующие развитие социально-трудовой сферы, а также материалы научных конференций и семинаров, посвященных проблематике исследования.

Система высшего образования является неотъемлемой составляющей развития общества и играет главную роль в общественном прогрессе. Она является универсальным средством решения многих проблем общества, а именно: влияет на воссоздание научного потенциала, участвует в общественном воспроизводстве, в социализации индивидуумов, в социально-экономическом развитии общества и способствует социальной мобильности.

Что касается рынка высшего образования в Украине, отметим, что спрос на образование является устойчивым. Сегодня наблюдается уменьшение количества студентов в вузах, связанное с демографическим регрессом в Украине. Следующее десятилетие ожидается дальнейшее сокращение студентов, обостряемое открывшимися возможностями получения «доступного» образования в ЕС (основными реципиентами украинских студентов являются Польша и Германия). Высокий уровень конкуренции и зависимость от государственного регулирования (лицензирование, аккредитация и т. д.) характерны для отечественного рынка образовательных услуг, что создает дополнительные риски для вузов. А сегодняшняя политика Правительства, поставившая основной задачей сократить количество учебных заведений I–IV уровней аккредитации (путем слияния или ликвидации) из-за отсутствия финансирования и существенного сокращения госзаказа, еще больше усугубляет дисбаланс на рынке образовательных услуг.

Сегодняшняя ситуация на рынке труда характеризуется такими противоречиями: неэффективная структура занятости; высокая молодежная безработица; сохранение значительной доли неэффективных рабочих мест (особенно в государственной сфере); рост теневой занятости и нестандартных форм занятости (фриланс, надомная работа, Интернет-провайдинг и т. д.); обособленность развития рынка труда от рынка образовательных услуг; отсутствие мотивации к повышению квалификации кадров и со стороны работодателей, и со стороны самих работников; несбалансированность спроса-предложения на рынке труда по всем сегментам и направлениям деятельности.

В условиях сложившегося дисбаланса рынков труда и образовательных услуг необходимы кардинальные изменения, которые при сохранении европейских ориентиров развития предусматривают их эффективное интеграционное взаимодействие, приведение в соответствие качества предоставления образовательных услуг потребностям рынка труда, переориентацию образования на многоуровневую практически-ориентированную систему подготовки кадров.

На современном этапе в Украине, как и во всем мире, продолжается поиск эффективных механизмов регулирования взаимодействия системы образования и рынка труда. Несовершенная нормативно-правовая база, чрезмерная централизация управления системой образования, падение спроса на высококвалифицированных работников из-за ухудшения качественных характеристик рабочих мест, недостаточные инвестиции в новые технологии, проблемы с трудоустройством молодежи, – все это вызывает необходимость изучения зарубежного опыта по обеспечению взаимосвязи рынка труда и образовательных услуг и их адаптации к ситуации, которая сложилась в нашей стране [1].

Общесовременные изменения, происходящие в мире, требуют модернизации механизмов взаимодействия системы образования и рынка труда. Основными факторами обеспечения экономического роста сегодня являются инвестиции в образование, качество управления государством и его субъектами хозяйствования, количество и качество человеческих ресурсов, занятых в отраслях, ориентированных на передовые знания [2]. В связи с этим ученые выделяют такие механизмы регулирования взаимодействия рынка труда и образовательных услуг, как: организационный, правовой и финансовый. Одним из важных инновационных направлений государственного регулирования взаимодействия системы образования и рынка труда является политика опережающего формирования кадрового потенциала, направленная на обеспечение государству возможности успешной конкуренции на мировых рынках.

Так, в США и Японии внимание государства уделяется к профессиональной ориентации, как к одной из основных форм снижения безработицы. Профориентация и профессиональная подготовка не только определены на законодательном уровне, но и являются важными функциями социальной политики. Опыт профориентационной работы США позаимствовала Япония, однако в этой стране на первое место выходят национальные ценности, традиции и неформальные правила поведения. Основой государственной системы профориентации в этой стране является Государственная служба занятости, сотрудники которой в школах и на специальных курсах проводят групповые беседы, тестирование, профотбор для дальнейшего обучения и трудоустройства. Работодатели положительно воспринимают тот факт, что большинство молодежи со средним образованием не получает свидетельства о присвоении профессиональной квалификации – необходимые компетенции приобретаются непосредственно на рабочем месте. Следовательно образовательные функции четко разделены между компетенциями, полученными в вузах и обеспечивающими фундаментальную подготовку, и внутрифирменной подготовкой, обеспечивающей практическую профессиональную подготовку. Такое распределение функций обусловлено политикой компаний по найму, подготовке и развитию персонала. Работодатели при найме выпускника обращают внимание не столько на приобретенные навыки, сколько на его способность к обучению и адаптации. При отборе претендентов также учитывается рейтинг вуза, где они учились, результаты тестирования и собеседования. Прием на работу осуществляется один раз в год, что принципиально отличается от практики США, где наем на работу производится после того, как отдельным пунктом в контракте четко определяется специализация и содержание будущей работы.

Для американской модели взаимодействия рынков труда и образовательных услуг характерна «открытая» форма социальной ответственности бизнеса перед обществом, к которой относятся социальная политика компаний и политика развития их персонала, основанные на идее принятия обязательств относительно общественно важных вопросов [3]. В связи с этим система американского профессионального образования поддерживается работодателями без каких-либо дополнительных законодательных обязательств. Такое поведение предпринимателей стимулируется соответствующими налоговыми льготами, закрепленными законодательно, возмещением расходов, понесенных ими на обучение определенных категорий безработных с последующим их трудоустройством в своей компании. Однако принцип добровольности, в т.ч. инвестиций в образование, в этом случае играет определяющую роль. Вместе с тем государство является равноправным социальным партнером бизнеса по подготовке и переподготовке кадров. Механизм обеспечения занятости включает в себя методы стимулирования образовательной активности компаний, их взаимодействие с учебными заведениями, перераспределение средств работодателей на подготовку и переподготовку кадров со стороны государства. Партнерские отношения легли в основу программ, обеспечивающих взаимодействие рынка труда и образовательных услуг в США. Их

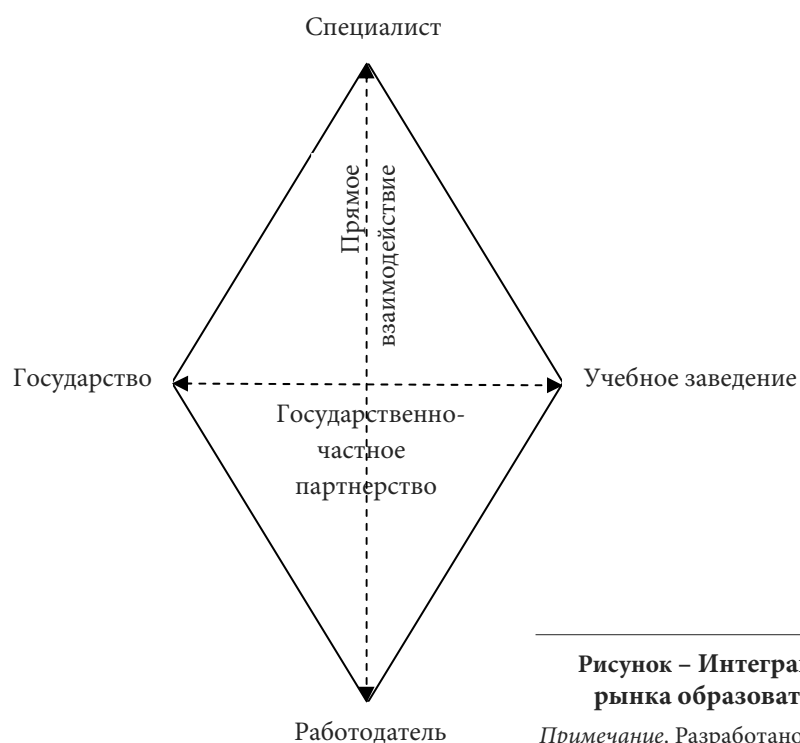
реализация проходит при активном содействии работодателей, разных общественных и благотворительных организаций. При Министерстве образования США создан специальный Департамент кооперации с бизнесом.

В США и Японии метод прямого государственного финансирования внутрифирменной подготовки не применяется, поскольку учебные центры мощных компаний давно вышли на уровень высоких стандартов профессионального образования. Традиционно переподготовка высвобождаемых работников является функцией государства, однако эту проблему невозможно решить без использования учебной базы самих компаний. Согласно определенной потребности (спроса) региона в работниках соответствующей квалификации и образовательных возможностей заключается контракт, согласно которому компания за обучение определенного количества высвобожденных работников субсидируется государством. Стимулирование государственной и внутрифирменной подготовки осуществляется благодаря использованию целевых денежных отчислений самих компаний, льготной налоговой политики в отношении суммы расходов, которые компания направляет на образовательные цели, а также уменьшению или полному освобождению работодателей от взносов на социальное страхование.

Каждая страна имеет собственные подходы к регулированию взаимоотношений между государством, образовательными учреждениями и работодателями. Э. Либанова отмечает, каждая страна имеет собственную социально-экономическую стратегию, систему приоритетов; ее население характеризуется особой ментальностью, специфической культурной средой, историческими традициями, уровнем профессиональной и образовательной подготовки [4]. Страны – участницы ЕС выработали единую политику с учетом глобализации, отвечающую современным требованиям европейского рынка труда и межстрановой миграции, которая способствует повышению занятости, обеспечению качественной профессиональной подготовки кадров для обеспечения высокой конкурентоспособности альянса. С этой целью утверждены стратегические конвенции (Болонская и Копенгагенская декларация, Лиссабонская стратегия), способствующие углублению координации политики в сферах образования и занятости на общеевропейском уровне. В 2005 г. Украина присоединилась к Болонскому процессу, основной задачей которого является создание единого европейского научно-образовательного пространства с целью повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. В мае 2009 г. было принято коммюнике «Болонский процесс 2020 – Европейское пространство высшего образования в новом десятилетии», где одним из приоритетов образования является сосредоточение внимания государства, учебных заведений и работодателей на решении неотложных вопросов трудоустройства студентов для повышения уровня их компетенций, поддержки и обновления квалифицированной рабочей силы [5].

Важным элементом обеспечения взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда является распределение расходов и ответственности на основе инвестирования в человеческие ресурсы. Речь идет о долгосрочном инвестиционном проекте, основным критерием эффективности которого является формирование стабильного человеческого капитала субъектов хозяйствования.

Наша авторская модель интеграционного взаимодействия рынка образовательных услуг с рынком труда представлена на рисунке [6].



Государственно-частное партнерство должно быть направлено на создание эффективной инновационной стратегии по совместному финансированию подготовки компетентного специалиста, который будет конкурентоспособным на рынке труда. Все субъекты модели должны органично взаимодействовать на паритетной основе. Государственные органы должны постоянно контролировать качество предоставления образовательных услуг и качество будущих специалистов в виде аттестационно-лицензионно-аккредитационных мероприятий с привлечением независимых экспертов из стран – партнеров ЕС, уста-

Рисунок – Интеграционная модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда

Примечание. Разработано автором

навливая систему высоких европейских стандартов. В свою очередь работодатели, активно сотрудничая с учебными заведениями, должны корректировать образовательные стандарты и программы подготовки специалистов, наполняя их практическим содержанием и обеспечивая приобретение ими практических компетенций, создавая базы реальной (а не виртуальной) практики. К функциям государственного регулирования системы образования необходимо отнести заинтересованность работодателей в обеспечении достаточного уровня инвестирования в будущих сотрудников при условии справедливого распределения между ними расходов и будущих выгод.

Активизация участия работодателей в процессе подготовки компетентных специалистов может быть достигнута путем: установления обязательных взносов, которые должны выплачиваться в специальный фонд обучения; предоставления налоговых преференций компаниям, которые инвестируют в человеческий капитал; помощи предприятиям в вопросах создания действенной кадровой политики и корректировки их деятельности. Европейский опыт показывает, что в целях стимулирования процесса подготовки компетентных специалистов должна быть создана система возмещения расходов будущих сотрудников работодателями при условии, что полученные знания будут соответствовать роду деятельности специалистов. Государство, в свою очередь, может осуществлять субсидирование таких программ обучения.

За годы реформирования Украина значительно ослабила государственное регулирование как рынка труда, так и рынка образовательных услуг. Однако учитывая современные тенденции выбранного курса развития в условиях глобализации и необходимость постоянного обновления и усовершенствования профессиональных знаний, умений и навыков специалистов (для соответствия рынку труда), на рынке образовательных услуг (перед учебными заведениями в частности) поставлены новые задачи и требования:

- преобразование ведущих учебных учреждений в эпицентры программирования регионального развития;
- формирование инновационно-предпринимательской образовательной модели, в которой учебное заведение будет играть роль научно-образовательного с академическим ядром и междисциплинарной проектно-ориентированной программой подготовки специалистов, органично вписанной в систему развития предпринимательского комплекса;
- формирование единого открытого образовательно-информационного пространства;
- обеспечение постоянного государственного мониторинга и прогнозирования спроса на квалифицированную рабочую силу на рынке труда на основе сценарирования развития, что будет способствовать выбору оптимальной модели функционирования рынка образовательных услуг;
- разработка адекватных форм оценки компетенций будущих специалистов.

В современных условиях для повышения конкурентоспособности студентов, повышения качества их подготовки с привлечением мирового интеллектуального потенциала к отечественной системе образования все чаще применяется практика сотрудничества с иностранными вузами и введение программ двойных дипломов. Поэтому в рамках разработки инновационной компетентностной модели подготовки современного специалиста нами видится необходимость развития такой формы международного сотрудничества.

Как отмечает в своей работе А. Павленко [7], ректор КНЭУ имени Вадима Гетьмана – ведущего вуза в Украине, мотивация и цели программ двойных дипломов (совместных компетенций) разнообразны. Они поощряются как средство и инструмент повышения конкурентоспособности молодых специалистов на глобальных рынках труда. Для вузов программы двойных дипломов являются средством повышения эффективности собственных программ развития, получения международной аккредитации, присвоения студентам квалификаций, которые не может предложить национальная система образования, повышение конкурентоспособности вуза на внутреннем рынке образовательных услуг и обеспечение дополнительных доходов (например, путем франчайзинга их программ).

Эффективное внедрение передовых идей Болонского процесса, как и любых инноваций, должно происходить с учетом и сохранением лучших отечественных образовательных достижений, практик и традиций. Модернизация украинской системы высшего образования должна происходить постепенно без излишней спешки. Ведь известно, что переход от одной системы к другой, с одного уровня на другой очень часто сопровождается кризисными явлениями. Вот почему политика перехода должна быть взвешенной, прозрачной и выразительной.

Поэтому вполне оправдана необходимость дальнейшего усовершенствования подготовки/переподготовки/повышения квалификации и студентов, и профессорско-преподавательского состава учебных заведений Украины, чтобы в сложный период образовательных интеграционных процессов максимально сохранить положительные достижения национальной системы образования и эффективно использовать опыт европейских и других стран для подготовки мобильного, творческого специалиста высокой квалификации.

Литература

1. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: збірник наукових статей / наук. ред. І.Л. Петрова. – К. : Таксон, 2007. – 200 с.
2. Старовойт, О.В. «Економіка знань» як сфера функціонування інтелекту / О.В. Старовойт // Вища освіта України. – 2009. – № 4. – С. 71–75.
3. Вульфсон, Б.Л. Стратегия развития образования на Западе на пороге 21 века / Б.Л. Вульфсон. – М.: УРАО, 2007. – 208 с.
4. Лібанова, Е.М. Ринок праці: навч. посібник / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
5. Аналітичний звіт Болонського Секретаріату-2009: резюме і оціночний лист, що підготовлені на основі Національного звіту із запровадження положень Болонського процесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua>. – Дата звернення : 10.04.2015.
6. Гетьман, О.О. До питання формування освітньої моделі сучасного фахівця відповідно до вимог ринку праці / О.О. Гетьман, М.Ю. Нагорнюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – 2014. – Вип. 5. – Частина 3. – С. 136–141.
7. Павленко, А.Ф. Університетська автономія в системі конкурентоспроможного розвитку вищої освіти / А.Ф. Павленко // Університетська освіта [Електронний ресурс]. – 2011. – №1. – С. 6–13. – Режим доступу : <https://docs.google.com/file/d/0B7hQeoLmRpd2MDc0OWM5OTQtZTMzMzMi00MGViLWFiMDItMTYzMzQ5ZTUzZGYw/edit?pli=1>. – Дата звернення : 02.04.2015.